

# ANÁLISIS sobre **FAM**iliaS monoparentales

---

## Alternativas de **Conciliación** y **Corresponsabilidad**

---



**Equipo de Estudios de la Federación de Asociaciones  
de Familias Monoparentales (FAMS)**

Diciembre de 2021

**E**n la actualidad, el tejido social lo integran distintos tipos de familias, entre los cuales se encuentran las familias monoparentales que son aquellas que están integradas por quien las encabeza, una única persona progenitora, y por sus hijas y/o hijos, independientemente de si conviven o no con alguien más.

Dichas familias presentan una serie de características que les son propias y que las diferencian del resto de familias. Dichas especificidades entrañan, en algunos supuestos, problemas particulares que operan en la cotidianidad de las familias monoparentales, como sucede en materia de conciliación familiar y laboral, así como con las formas que dicha manera de conciliar adopta en la rutina de estas familias.

Esta obra está disponible bajo licencia Creative Commons 2.5 Reconocimiento-NoComercial-Compartir Obras Derivadas 2.5.  
Esta obra puede ser reproducida, distribuida y exhibida y puede ser utilizada para realizar obras derivadas siempre y cuando: se atribuya la autoría a FAMS y no se utilice para fines comerciales y las obras derivadas se compartan bajo la misma licencia de la obra original.

# 1. La conciliación en sociedades democráticas

La conciliación familiar y laboral se define como aquella situación cotidiana que permite a las personas que encabezan una unidad familiar poder disponer del tiempo para ejercer el trabajo remunerado, así como del tiempo para poder ejercer el trabajo de cuidados en el ámbito familiar. Aunque en los últimos años se han dado pasos en esta materia, lo cierto es que toda legislación en el ámbito de la conciliación se ve mermada y mediatizada por la falta de amparo normativo que sufren las familias monoparentales como consecuencia de la inexistencia de una ley específica dirigida a dichas familias y por la falta de una conceptualización normativa acerca de éstas que permita la existencia de una mirada legislativa transversal.

Una sociedad democrática o libre, como la vienen denominando, necesita para cumplir tal requisito, que todas las personas que alberga en su seno puedan disponer de unas condiciones materiales y afectivas equiparables y de calidad, ya que, sin ellas, la supuesta igualdad de oportunidades que opera en estas sociedades y que hace viable la libertad de quienes la componen se ve mermada sustancialmente, generando personas de primera y personas de segunda, hecho que dificulta el desarrollo personal de estas últimas.

Nuestra Carta Magna se hace eco en parte de su articulado de la premisa expuesta en el párrafo anterior, estableciendo en su título preliminar el mandato a los poderes públicos de remover cualquier situación que sirva de obstáculo para las personas y/o grupos que integran esta sociedad.

*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

*Artículo 9.2 de la Constitución Española*

A pesar de tal declaración, existe el problema de la falta de un marco normativo creado *ad hoc* para las familias monoparentales: una ley que acoja las necesidades derivadas de las situaciones específicas a las que se enfrentan día a día estas familias (como sí se da en el caso de las familias biparentales y numerosas o en las biparentales). La falta de una ley específica trae consigo un limbo normativo que deja en una situación de desprotección y desamparo a las familias monoparentales en contextos nada anecdóticos o espontáneos, sino en situaciones cotidianas (como es el caso de la

conciliación laboral y familiar) que dificultan seriamente el desarrollo personal de quienes las componen, mermando, a su vez, el potencial de las sociedades democráticas.

Una sociedad realmente democrática debe, por tanto, remover los obstáculos que dificultan el desarrollo personal que afecta tanto a las personas progenitoras (al poder ver mermada su carrera profesional o su deseo de tener más hijas o hijos, etc.), como a las hijas/os de éstas al no poder disfrutar del derecho de toda/o menor a disponer del tiempo de cuidados necesario que les puedan proporcionar sus progenitores o de las condiciones materiales que les brinda la posible existencia de dos salarios, ya que, como apuntan los datos que más adelante se expondrán, la falta de medidas en materia de conciliación dirigidas específicamente a las familias monoparentales, conlleva posibles recortes en el único salario que éstas perciben o en la falta de tiempo para cuidar por imposibilidad de llevar a cabo una conciliación diseñada para proteger los problemas particulares que presentan.

Los debates acerca de la implementación de una conciliación real y efectiva surgen de la necesidad, muy olvidada en las sociedades capitalistas, de poner en valor o, por lo menos, de visibilizar los cuidados como una tarea a proteger. Poner la vida en el centro como una cuestión prioritaria es una tarea imprescindible en cualquier Estado del Bienestar.

Ahora bien, para que dicha conciliación pueda ser llevada a la práctica de un modo eficiente, debe tenerse en cuenta que el escenario social en el que se desenvuelve es múltiple y diverso, que no existe un único modelo de familia, sino varios y que, incluso dentro de un mismo tipo de familia (como es el caso de las familias monoparentales) existe también una diversidad que heterogeiniza dicho colectivo. Por ello, la demandada norma debería contemplar de manera específica a este colectivo, pero también debería ser una norma capaz de dar respuesta a los diferentes problemas que presentan cada tipo de familia monoparental.

Como sucede en otras materias legislativas, las normas que inciden o intervienen en materia de conciliación no terminan de entender o de tener en cuenta las particularidades de las familias monoparentales. Situación normativa que deja en desventaja a las personas que conforman la familia monoparental, frente a aquellas que integran la familia biparental (arquetipo de familia canónico que se tiene en cuenta a la hora de legislar).

Uno de los ejemplos de lo recién comentado es el permiso de nacimiento y cuidado del menor, comúnmente conocido como el permiso de paternidad o de maternidad. Dicho

permiso equipara, desde enero de 2021, el número de semanas que ambos progenitores poseen para el cuidado del recién nacido, estipulando el límite en 16 semanas.

Uno de los problemas que presenta esta novedosa norma es que no contempla la posibilidad de que, en aquellos supuestos en los que únicamente existe una persona progenitora, sea ésta la que se beneficie de las 16 semanas correspondientes al otro progenitor, garantizando así el mismo derecho a todos los recién nacidos a poder disfrutar de un total de 32 semanas de cuidado.

A este respecto, son conocidas ya las sentencias que se han ido sucediendo desde la primera Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que dio la razón a una madre de familia monomarental, reconociendo el derecho del recién nacido a disfrutar del mismo tiempo de cuidados del que disfrutaban el resto de recién nacidos en familias biparentales.

Este es uno de los ejemplos que advierte la necesidad, no sólo de una ley propia de las familias monoparentales, así como de los subtipos que éstas presentan, sino también de la necesaria adopción de una mirada más amplia que legisle teniendo en cuenta las realidades que escapan a los distintos tipos de familia biparental, es decir, la necesidad urgente de adoptar una perspectiva transversal a toda norma que incide de un modo u otro modo en el contexto familiar de esta sociedad.

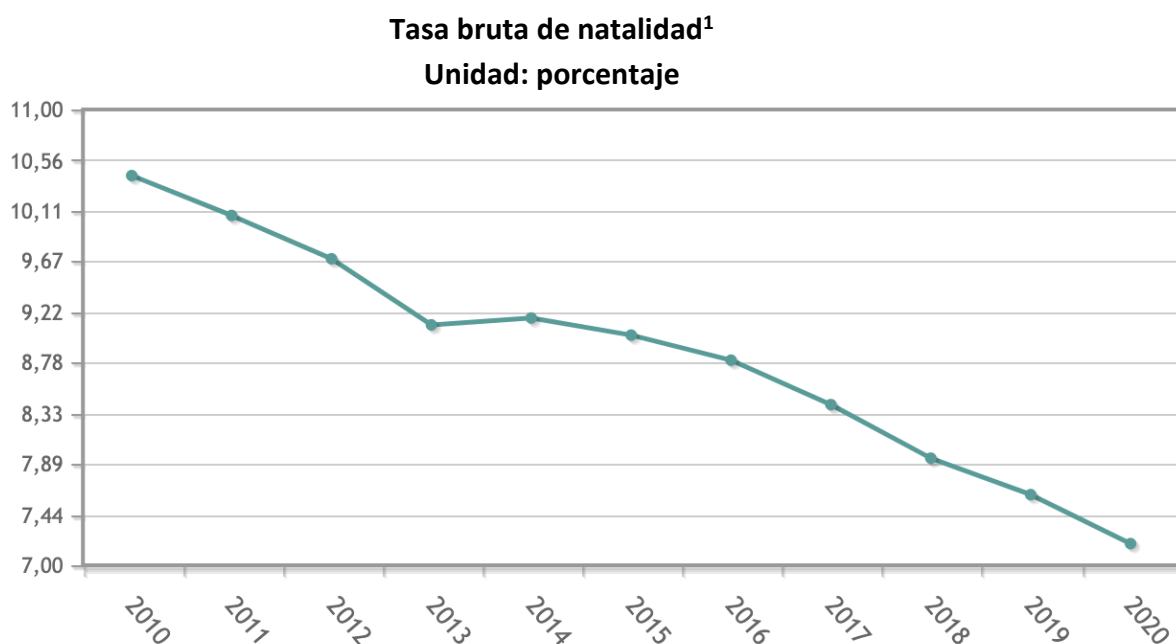
Mencionado cambio en la mirada legislativa se hace imprescindible y urgente, y queda amparado a tenor de lo establecido en el artículo 39 de la Constitución de 1978:

1. *Los poderes públicos aseguran la protección social, económica y jurídica de la familia.*
2. *Los poderes públicos aseguran, asimismo, **la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil.** La ley posibilitará la investigación de la paternidad.*
3. *Los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda.*
4. *Los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos*

## 2. La natalidad y su problemática en España

Las sociedades donde se encuentran concentradas las mayores cantidades de capital, como es el caso de la española, se enfrentan en la actualidad al problema de la falta de la regeneración de su población.

En España, en 2020, la tasa bruta de natalidad se sitúa en un 7,15%, un 0,47% menos con respecto al año anterior. La fotografía que deja la cantidad de nacimientos por año nos muestra un panorama en descenso que viene prolongándose desde los últimos años (a excepción de 2014, año en el que se notó una ligera mejoría), como muestran los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística.



Si se atiende al número medio de hijas/os por mujer, es decir, al indicador coyuntural de la fecundidad, la cifra también está descendiendo, siendo la de 2020 la más baja registrada desde el año 2010 (1,18 hijas/os por mujer).

<sup>1</sup> Indicadores de natalidad. Instituto Nacional de Estadística. INE.  
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381#!tabs-grafico>

### Indicador coyuntural de la fecundidad<sup>2</sup>

Unidad: hijas/os por mujer

Periodo	Número medio de hijas/os por mujer
2020	1,19
2019	1,24
2018	1,26
2017	1,31
2016	1,34
2015	1,33
2014	1,32
2013	1,27
2012	1,32
2011	1,34
2010	1,37

Paralelamente a este fenómeno, la edad media a la maternidad aumenta, situándose en los 32,3 años de edad en 2020, una décima más que en 2019 y un año más que en 2010.

### Edad media a la maternidad<sup>3</sup>

Unidad: años.

Periodo	Años
2020	32,32
2019	32,25
2018	32,20
2017	32,08
2016	32,00
2015	31,90
2014	31,78
2013	31,66
2012	31,56
2011	31,44
2010	31,20

---

<sup>2</sup> Banco de series temporales. Instituto Nacional de Estadística. INE.  
<https://www.ine.es/consul/serie.do?d=true&s>IDB72160&c=2&>

<sup>3</sup> Banco de series temporales. Instituto Nacional de Estadística. INE.  
<https://www.ine.es/consul/serie.do?d=true&s>IDB38611&c=2&>

Estos datos muestran una problemática en torno a la natalidad, típico de estas sociedades, y que son la consecuencia directa de, entre otros motivos, las dificultades que entraña la compaginación entre el ejercicio de una actividad laboral remunerada y de calidad y el ejercicio de las actividades no remuneradas relacionadas con los cuidados de las personas más dependientes de la sociedad, en este caso, las hijas e hijos.

En los últimos años, las políticas de conciliación han tenido por objeto inferir en este panorama, pero dicha incidencia no puede ser del todo efectiva si no resuelve los problemas específicos de una parte de la población, la cual, además, constituye una realidad en aumento: la realidad de las familias monoparentales.

### 3. La monomarentalidad

Las familias monoparentales que componen la sociedad española están encabezadas mayoritariamente por mujeres. En concreto, el 81%<sup>4</sup> de las familias monoparentales (o más bien, de los hogares monomarentales) están integradas por mujeres que conviven con sus hijas/os.

Dicha situación pone de manifiesto otro de los problemas ante los que se encuentran las sociedades actuales y es la discriminación por razón de sexo y género.

Como ya se ha comentado, la falta de un marco normativo dirigido expresamente a las familias monoparentales deja a éstas en una situación de desprotección legal que impide, en algunas ocasiones, que la normativa acerca de la conciliación pueda dar solución a los problemas con los que lidian las personas progenitoras de las familias monoparentales, las cuales se encuentran, muy mayoritariamente, encabezadas por mujeres.

Si tenemos en cuenta la falta de igualdad existente a día de hoy entre hombres y mujeres tanto en materia de cuidados, como en el ámbito laboral, se confirma la doble discriminación que sufre dicho colectivo.

---

<sup>4</sup> Dato extraído de la Encuesta Continua de Hogares elaborada por el Instituto Nacional de Estadística.

A modo de ejemplo, la siguiente tabla elaborada por el INE<sup>5</sup>, en cuanto a las personas de entre 16 y 64 años que han dejado el trabajo después del nacimiento de su hija/o para prestarle sus cuidados, sin considerar la excedencia, se observa que son mayoritariamente las mujeres quienes salen del mercado laboral (dejando al margen su carrera profesional con el consecuente riesgo de ver mermada su capacidad económica) por periodos de tiempo prolongados a fin de poder cuidar de sus hijas/os.

**Personas que han dejado de trabajar para cuidar de sus hijas/os según sexo y tiempo**

Unidad: tanto por ciento.

	Más de 6 meses como máximo 1 año	Más de 1 año	Aún no se ha incorporado
<b>Varones</b>	0,25	6,79	12,79
<b>Mujeres</b>	19,19	35,33	14,58

Esta situación, que de facto se traduce en una doble discriminación, no sólo por encabezar una familia monoparental, sino también por ser mujer, debe ser tomada en cuenta a la hora de legislar con el horizonte último de resolver o, por lo menos, de ayudar a corregir la brecha existente entre hombres y mujeres, y, concretamente, la acaecida en las familias, en este caso, monomarentales. Soluciones que ampararían, no sólo a las mujeres que las encabezan, sino también a las hijas/os de éstas.

A este respecto, el artículo 14 de la Constitución, que actúa como pórtico de los derechos fundamentales expuestos en el texto constitucional que gozan de una mayor protección.

*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Artículo 14 de la Constitución Española (Principio del formulario)*

Si la conciliación se hace verdaderamente difícil en las familias monoparentales por ser una única persona progenitora la que se encarga de la familia y si éstas a su vez, están encabezadas mayoritariamente por mujeres, las cuales han sido históricamente las destinadas cultural y socialmente a cuidar, aparece un colectivo inmerso en un escenario de dificultades (en relación a la conciliación) que puede traer consigo unas condiciones más paupérrimas de vida, materializándose así la feminización de la pobreza.

<sup>5</sup> INE: Módulo año 2010. Conciliación entre la vida laboral y la familiar.

[https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto\\_05/modulo/2010/l0/&file=01021.px](https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/e308/meto_05/modulo/2010/l0/&file=01021.px)



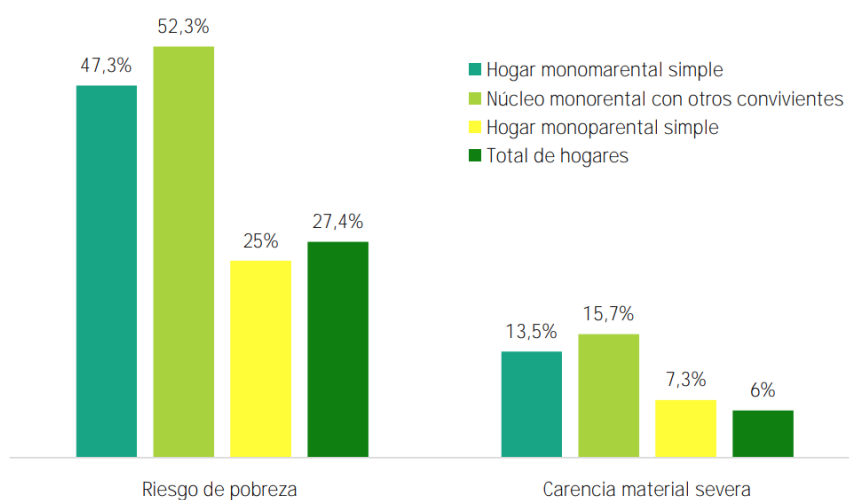
## 4. Pobreza y exclusión social: una posible consecuencia de la falta de medidas para la conciliación en las familias monomarentales

Los datos extraídos del informe *Madre no hay más que una: monoparentalidad, género y pobreza infantil* elaborado por el Alto Comisionado Contra la Pobreza Infantil en España muestran que la tasa de riesgo de pobreza en los hogares monomarentales (aquellos que están encabezados por mujeres) es de un 52%, cifra que dobla la tasa de pobreza existente en los hogares monomarentales encabezados por hombres, la cual presenta un 25%. Dicho informe apunta que esta situación es fruto del alto volumen de desempleo y de la precariedad que presentan los hogares monomarentales en nuestro país. De esta forma el informe sostiene que:

*“Los hogares encabezados por mujeres sufren una mayor situación de vulnerabilidad en comparación con el resto de hogares con niños, niñas y adolescentes. Ser madre en un hogar monomarental simple supone por ejemplo dificultades añadidas a la crianza y a la relación con el mercado laboral. El riesgo de pobreza para niños, niñas y adolescentes en hogares monomarentales simples es 20 puntos superior (47,3%) al riesgo medio en España (27,4%). El riesgo es aún mayor para los niños, niñas y adolescentes en núcleos monomarentales con otros convivientes (52,3%).”*

**Riesgo de pobreza y carencia material severa infantil según tipo de hogar monomarental y total de hogares<sup>6</sup>**

Unidad: porcentaje



<sup>6</sup> Gráfico 4. *Madre no hay más que una: monoparentalidad, género y pobreza infantil*. Alto Comisionado contra la Pobreza Infantil. Gobierno de España.

## 5. Derecho de las hijas e hijos

La discriminación que padecen las familias monoparentales y, más concretamente, las monomarentales, actúa en una doble dirección: por un lado, hacia las mujeres que las encabezan; y, por otro, la de las hijas e hijos de éstas.

En concreto, la discriminación que sufren las hijas/os de las familias monoparentales se deriva de las siguientes circunstancias no contempladas en la normativa actual en materia de conciliación:

**UNO.** En el caso de parto, adopción o acogimiento múltiple o discapacidad del menor, las dos semanas de ampliación que ya se aplicaban antes de la entrada en vigor de esta norma, se reparten una a cada uno de los progenitores. Lo que trae como consecuencia que las familias monoparentales perdiesen una semana en estos supuestos. Desde FAMS se puso en evidencia este hecho y la Seguridad Social emitió un criterio de gestión (16/2019 de 31/07/2019) por el que se corregía un criterio anterior (3/2019), señalando que, aunque la finalidad de la norma es reconocer derechos individuales, "(...) es evidente que dicho reparto no puede operar cuando sólo existe un progenitor. En consecuencia, cuando la situación protegida da lugar a la suspensión de un único contrato de trabajo, esta suspensión "del contrato de trabajo" ha de tener la duración adicional de dos semanas que prevé el precepto, sin que sea de aplicación el inciso que introduce el reparto entre los dos progenitores."

**DOS.** El permiso de lactancia se extiende también al segundo progenitor, por lo que las familias biparentales cuentan con dos horas diarias para la atención del menor hasta los nueve meses (Estatuto de los Trabajadores) o los doce meses (Estatuto Básico del Empleado Público) y las familias monoparentales sólo con una hora, aún cuando la dificultad objetiva de conciliación es mayor. Esto se suma al resto de permisos laborales concebidos como derechos individuales de la persona trabajadora pero que en realidad responden a la necesidad de cuidar a los menores en determinados supuestos (enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, nacimiento prematuro, etc.).

**TRES.** Se incorpora una nueva prestación, para la corresponsabilidad con el cuidado del lactante. Si ambos progenitores reducen su jornada diaria en media hora desde los nueve a los doce meses del menor, la prestación cubre el salario de media hora.

## 6. A modo de cierre. Hacia una *corresponsabilidad real y efectiva*

Las trabas recién expuestas en materia de conciliación son una consecuencia directa de la falta de adopción de una mirada heterogénea que permita conceptualizar a la familia de manera diversa y transversal a la hora de legislar. Dicha merma en la mirada deja, como ya se ha comentado, en una situación de mayor vulnerabilidad a las familias monoparentales y más concretamente a las monomarentales, las cuales, a su vez, se ven todavía más agraviadas por estar atravesadas por la problemática del sexo-género.

Compartiendo la premisa de que aquello que no se nombra no existe, la invisibilidad en la que se deja a estas familias las deja en un plano todavía más solitario del que se puedan encontrar otras familias sí reconocidas legalmente. Si se tiene en cuenta que España es uno de los países que menos invierte en medidas dirigidas a la familia, el grado de exclusión y soledad de las familias monomarentales y, más el de aquellas que son más vulnerables, se amplifica.

Por ello, tanto desde una perspectiva sociodemográfica (aumento de la natalidad) como desde una perspectiva de sostenibilidad (poner los cuidados en el centro de la vida) se debe apostar no sólo por el reconocimiento legal y explícito de este tipo de familias, sino además por hacerse cargo de las distintas responsabilidades correspondientes a cada uno de los agentes socio-económicos (a saber, Estado, empresa y sociedad) que infieren en el curso de las familias. Así, resulta necesario crear una red de responsabilidad colectiva en la que dichos agentes se conciencien y hagan cargo de aquello que les corresponde según su ámbito propio de actuación con el objetivo último de crear una conciliación real y efectiva elaborada *ad hoc* para resolver los problemas de cada tipo de familia.

De este modo, en la Federación de Asociaciones de Madres Solteras – FAMS, consideramos que los cambios a seguir pasan inevitablemente por: de un lado, la visibilización de la diversidad familiar a nivel, principalmente, normativo; y, de otro, por implantar la *corresponsabilidad* como forma de proceder en materia de conciliación familiar y laboral. Una corresponsabilidad que implica, previamente, asumir que los cuidados son responsabilidad de toda la sociedad, siendo éstos prioritarios para solventar los problemas que, como sociedad democrática, nos atañe.

Adoptando la lógica de la corresponsabilidad, la FAMS viene demandando desde hace años la necesidad de elaborar una serie de medidas urgentes dirigidas expresamente a mejorar la conciliación familiar y laboral de las familias monomarentales. Éstas son las siguientes:

- Aprobación de un permiso retribuido al 100% para poder reducir la jornada sin pérdida de salario;
- Establecimiento de espacios y servicios públicos de cuidado con garantías sanitarias, en los que las familias monoparentales tengan prioridad en el acceso, así como precios bonificados;
- Generar medidas de corresponsabilidad compartida desde lo público, como acceso prioritario y bonificado a campamentos vacacionales.
- Establecer medidas de apoyo domiciliario para los cuidados, tanto en servicios de ayuda a domicilio como mediante ayudas económicas; económicas y contemplando la posibilidad de demandar cuidados domiciliarios especializados según el tipo de discapacidad y grado de la persona afectada.
- Instaurar la opción del teletrabajo durante el mayor tiempo posible de manera compatible al resto de medidas, entendiendo el teletrabajo como forma de trabajo y no como solución de cuidado;
- Generalizar las medidas de flexibilidad horaria de la jornada laboral para las familias monoparentales;
- Agilizar los trámites para garantizar las prestaciones básicas dirigidas a las familias monoparentales, reduciendo los plazos para su concesión;
- Respetar los derechos de la infancia y la adolescencia, así como el interés superior del menor de permanecer bajo el cuidado de sus madres;
- Establecer medidas que garanticen el acceso al mercado laboral y a la promoción económica y social, siempre teniendo en cuenta la especificidad propia de las familias monoparentales y de la mujer con discapacidad por presentar ésta mayores dificultades de inserción socio laboral y discriminaciones múltiples asociadas a su condición de mujer, madre trabajadora y mujer con discapacidad.
- Ofrecer información accesible y comprensible sobre los derechos de estas familias, sobre la disponibilidad de ayudas y prestaciones, o sobre la manera de actuar ante casos de despidos o ante situaciones laborales de precariedad;
- En cuanto a la ruralidad: es necesario dar una consideración especial al lugar de residencia de las familias monoparentales, porque, por ejemplo, el acceso a servicios de conciliación es muy diferente si vives en una gran ciudad (donde en realidad el problema se limita al coste que supone acceder a dichos servicios para nuestras familias), que si vives en un pueblo de menos de 5000 habitantes, donde dichos servicios sencillamente no los proporcionan las administraciones públicas ni tampoco empresas privadas al no ser rentables.

- Muchas políticas se diseñan pensando en las necesidades que se tienen en una ciudad para la crianza de los hijos/as, pero no se tiene en cuenta a quienes residen en pequeñas poblaciones. La "invisibilidad" es doble, por el hecho de ser monoparentales, y por el hecho de ser "rurales".
- Equiparar el permiso laboral de 2 días por defunción de tu pareja al de 15 días por matrimonio.

Todas estas medidas tienen por objeto hacer de la conciliación una forma de convivencia real y efectiva accesible, también, para las familias monomarentales.